Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

29 544 Arbeidsmarktbeleid

28 719 Reïntegratiebeleid

Nr. 736

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 7 juli 2016

In mijn brieven van 10 juli 2015[1] en 8 april 2016[2] heb ik aangekondigd dat ik een onderzoek zal laten verrichten bij werkgevers en werknemers naar hun ervaringen met werken tijdens een diagnose van kanker om zo meer inzicht en grip te krijgen op deze weerbarstige materie.

Ik heb aan het Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, afdeling van het Academisch Medisch Centrum (AMC) te Amsterdam, opdracht gegeven om onderzoek te doen naar de ervaringen van werknemers en werkgevers bij de werkhervatting van een werknemer met een diagnose van kanker.
De resultaten van dit onderzoek «*Kanker & Werk: problemen van werkgever en werknemer*» doe ik u bijgaand toekomen[3].

Met dit onderzoek is niet beoogd om een grootscheeps, representatief onderzoek in handen te hebben. Het onderzoek kan veeleer als illustratief beschouwd worden. Het bevat waardevolle informatie over het hervatten van werk na een kankerdiagnose.

Hierna licht ik eerst de resultaten en aandachtspunten toe die uit het onderzoek naar voren komen, vervolgens ga ik in op de relatie met het advies van de sociaaleconomische Raad (SER) – over werken met een chronische ziekte – en tot slot licht ik toe wat mijn conclusies zijn en geef ik aan welke vervolgstappen ik wil zetten naar aanleiding van dit onderzoek.

---

[1] Kamerstuk 29 544 en 28 719, nr. 642
[2] Kamerstuk 29 544, nr. 710
[3] Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

kst-29544-736
ISSN 0921 - 7371
’s-Gravenhage 2016

«Kanker & Werk: problemen van werkgever en werknemer»

Uit het onderzoek blijkt dat veel werknemers erg gemotiveerd zijn om het werk te hervatten; zij nemen zelf de regie bij hun re-integratie en nemen zelf het initiatief in het onderhouden van contact. Vaak hebben zij een open communicatie met de werkgever, collega's en bedrijfsarts. Verschillende werknemers stellen hun verwachtingen bij over de re-integratie en vinden een andere baan die beter past.
Ook werkgevers stimuleren de eigen regie van werknemers in het re-integratieproces door het geven van informatie en het inroepen van extra deskundige ondersteuning bij het re-integratieproces. Om samenwerking met de bedrijfsarts te bevorderen, organiseren werkgevers ook overleggen met HR-adviseurs, leidinggevende en de werknemer.

Daarnaast ervaren werknemers en werkgevers ieder zo hun eigen problemen bij de communicatie, aanpassingen van het werk en de ondersteuning bij werkhervatting bij een diagnose van kanker. Ook ervaren zij gemeenschappelijke problemen.

Communicatie

Na een diagnose van kanker willen niet alle werknemers intensief contact met het werk, maar willen zij zich soms juist meer terugtrekken en de tijd nemen voor de verwerking. Ook willen niet alle werknemers het werk uitgebreid informeren over de diagnose en prognose. Zij voelen zich kwetsbaar en zijn onzeker over de toekomst. Vaak heeft werk voor hen een andere, minder belangrijke plaats gekregen in het leven.

Werkgevers zijn soms onzeker over de vraag hoe zij het persoonlijke contact kunnen onderhouden met de werknemer en informatie kunnen verkrijgen over de diagnose, werkhervatting en ondersteuningsbehoeften zonder te veel het privéleven van de werknemer binnen te dringen. Soms hebben werkgevers lange tijd geen contact als de werknemer zelf geen initiatief neemt en wordt de stap om weer verbinding te leggen naar werk steeds moeilijker.

Werkaanpassingen

Werknemers worden geconfronteerd met (tijdelijke) arbeidsbeperkingen als gevolg van de diagnose en behandeling en hebben vaak aanpassingen nodig om het werk te kunnen hervatten. Een knelpunt waar zij tegen aanlopen is dat – hoewel dat begrijpelijk is – bij de werkgever de juiste kennis niet altijd aanwezig is over re-integratie bij een diagnose van kanker.

Werkgevers hebben het probleem dat zij de juiste werkaanpassingen niet altijd kunnen bieden. Ook vinden zij het lastig dat zij moeten voldoen aan regelgeving rond de re-integratie die volgens hen niet altijd goed aansluit op het ziekte- en herstelproces en de verwachtingen van de werknemer.

Ondersteuning

Op het vlak van sociale steun op de werkvloer ervaren werknemers knelpunten. De empathie en aandacht sluiten lang niet altijd aan bij de behoeften van de werknemer. Collega's en leidinggevenden hebben vaak (te) weinig kennis over kanker en werk.

Werkgevers vinden het soms lastig om de werknemer te ondersteunen en collega's daarbij te betrekken. Daarnaast vinden zij het lastig om daarbij ook rekening te houden de belangen van de andere werknemers. Vaak

voelen zij zich ook onvoldoende ondersteund in de begeleiding van de werknemer en zijn er leidinggevenden die onvoldoende competenties en deskundigheid hebben in de begeleiding van de werknemer.

Gemeenschappelijke problemen en behoeften

Werknemers en werkgevers hebben beiden behoefte om de re-integratie te laten slagen. Ook hebben beiden behoefte aan een open communicatie, een realistisch plan van aanpak (op maat) en deskundige ondersteuning bij de re-integratie.

Specifieke knelpunten bij een diagnose van kanker

Werkgevers geven aan dat er bij een werknemer met de diagnose van kanker specifieke problemen en oplossingen komen kijken. Zij noemen hierbij met name de onvoorspelbaarheid van het verloop van de re-integratie (als gevolg van de grilligheid van de ziekte), de langetermijneffecten, de vooroordelen, de onbekendheid en het taboe rondom kanker en werk.

Aandachtspunten

In het rapport zijn als gezamenlijke aandachtspunten van werknemers en werkgevers geformuleerd:
– Betrokkenheid bij de werkhervatting als gedeelde verantwoordelijkheid.
– Communicatie: wederzijdse openheid en vertrouwen met in achtneming van privacywetgeving.
– Deskundigheidsvergroting bij de organisatie en werknemer over kanker en werk en de langetermijngevolgen.
– Beeldvorming op de werkvloer die aansluit bij ontwikkelingen in de samenleving rond kanker en werk, meer begrip en steun.
– Samenwerking tussen werknemer, bedrijfsarts, HR-adviseur en leidinggevende en deskundige ondersteuning en begeleiding voor de werknemer en werkgever.
– Plan van aanpak dat flexibel en maatwerk is en waarin rekening wordt gehouden met het grillige verloop van de re-integratie.

Advies SER «Werk: van belang voor iedereen»

Veel van de gesignaleerde problemen zijn niet specifiek voor een diagnose van kanker, maar doen zich evenzeer voor bij andere (chronische) ziekten.
Over deze problematiek heeft de SER, op 18 maart 2016, een advies uitgebracht: *»Werk: van belang voor iedereen – Een advies over werken met een chronische ziekte»*. Dit advies sluit nauw aan bij en ondersteunt het onderhavige onderzoek.

De SER is van mening dat de oplossing van de gesignaleerde problemen niet zozeer ligt in extra of nieuwe regels, maar veeleer in het vergroten van de kennis van de bestaande regels en in het voeren van de dialoog op de werkvloer, met inachtneming van de privacybescherming. Kernboodschap van het advies van de SER is: «vergroot de kennis, verbeter de dialoog op de werkvloer, breng preventie in praktijk en bied ondersteuning vanuit de zorg». De aanbevelingen van de SER zijn gericht op de werknemer, de werkgever en de bedrijfsarts. Ook ziet de SER een rol weggelegd voor sociale partners, arbeidsgerelateerde en reguliere zorg, kenniscentra, patiëntenverenigingen, uitvoeringsorganisaties en het kabinet.

Samen met mijn collega van VWS zal ik deze zomer nog reageren op het advies van de SER. In lijn met het advies van de SER en dit onderzoek zullen wij in onze reactie het belang van kennis, goede communicatie en maatwerk op de werkvloer benadrukken.

Conclusies en vervolgstappen

In het onderzoeksrapport wordt het beeld bevestigd dat werken met een diagnose van kanker in sommige gevallen nog steeds taboe is.
Opvallend in het rapport is voorts – net als in het rapport van de SER – dat de wet- en regelgeving niet altijd bekend zijn, terwijl evenmin bekend is welke mogelijkheden wet- en regelgeving nu al bieden.
Een voorbeeld is de behoefte van werkgevers en werknemers aan flexibiliteit en maatwerk in het plan van aanpak, dat verlangd wordt op grond van de Wet verbetering poortwachter (WVP). In het plan van aanpak moeten zij rekening houden met het (mogelijk) grillige verloop van de re-integratie.
Op grond van de huidige wet- en regelgeving[4] geldt dat werknemer en werkgever samen een plan van een plan van aanpak moeten opstellen, als sprake is van dreigend langdurig verzuim. De bedrijfsarts adviseert en ondersteunt hen daarbij op verzoek van werkgever en werknemer. Het plan van aanpak moeten zij vervolgens samen regelmatig evalueren en bijstellen als de (medische) situatie daar aanleiding toe geeft. De wet- en regelgeving voorziet dus al in maatwerk.

Door verschillende werkgevers wordt aangegeven dat het verloop van de ziekte bij een kankerdiagnose vaak grillig en onvoorspelbaar is. De *Roadmap Werkkracht bij kanker* – die inmiddels op het Arboportaal staat – maakt inzichtelijk hoe de processtappen op grond van de WVP zich verhouden tot het grillige ziekteverloop. Door deze Roadmap worden werkgever en werknemer praktische handvatten aangereikt om de ziekte bespreekbaar te maken.

Om het taboe te doorbreken, wil ik publieke aandacht blijven genereren voor dit onderwerp. Dat zal ik bijvoorbeeld doen door bij publieke optredens de goede praktijken – zoals die uit het onderzoek naar voren komen – voor het voetlicht te brengen. Bovendien zal ik hierover informatie op het Arboportaal plaatsen en de informatie over de WVP verbeteren. Ik verwacht dat dit bijdraagt aan het verbeteren van de dialoog tussen werknemers en werkgevers waardoor zij het wiel bij elk ziektegeval niet opnieuw zelf hoeven uit te vinden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

---

[4] In artikel 25, van de Wet WIA, is de verplichting tot het opstellen van een plan van aanpak geregeld. In de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar is daar nadere invulling aan gegeven.